

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tentang pengaruh stres kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk area Surabaya atau yang biasa disebut dengan Bank Danamon, yaitu stres kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Bank Danamon area Surabaya.

1. Terdapat kontribusi positif Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan di Bank Danamon, maka akan semakin tinggi juga tingkat *turnover intention* yang terjadi. Sehingga jika tingkat stres kerja tinggi maka tingkat *turnover intention* juga tinggi. Pengaruh yang terjadi bersifat positif signifikan tersebut artinya variabel stres kerja memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatnya *turnover intention*. Hasil ini mendukung hipotesis pertama dalam penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari stres kerja terhadap *turnover intention*
2. Terdapat kontribusi iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin baik iklim organisasi karyawan di Bank Danamon, maka akan semakin

rendah juga tingkat *turnover intention* yang terjadi. Sehingga jika tingkat iklim organisasi tinggi maka tingkat *turnover intention* rendah. Pengaruh yang terjadi bersifat positif signifikan tersebut artinya variabel iklim organisasi memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatnya *turnover intention*. Hasil ini mendukung hipotesis kedua dalam penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari iklim organisasi terhadap *turnover intention*

3. Kepuasan kerja yang diukur oleh *turnover intention* pada karyawan Bank Danamon memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Danamon. Pengaruh yang terjadi bersifat negatif signifikan, artinya variabel kepuasan kerja yang diterapkan perusahaan memberikan kontribusi yang signifikan dalam menurunkan niat untuk keluar dari perusahaan. Hasil ini mendukung hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* perusahaan.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di Bank Danamon, peneliti ingin memberikan saran praktis dan juga saran akademis. Semoga saran yang peneliti berikan mampu memiliki sumbangsih dan dapat memberikan masukan positif bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

### **5.2.1 Saran Praktis**

Semoga dengan adanya penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi Bank Danamon agar dapat menjadi lebih baik di masa yang akan datang dan dapat menjadi bahan acuan untuk mengatasi hal-hal yang berkaitan dengan stres kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja dan *turnover intention* di Bank Danamon. Sehingga dengan hasil penelitian terdapat pengaruh yang tinggi dan kuat di Bank Danamon akan semakin berkembang baik secara eksternal maupun internal.

### **5.2.2 Saran Akademis**

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif yaitu dengan menekankan kuantifikasi dan analisis data. Semoga di masa mendatang akan ada penelitian dengan topik yang sama, dapat dilakukan dengan pendekatan, jenis, dan metode yang berbeda yaitu metode kualitatif, menekankan pendekatan induktif yaitu dengan melaporkan pandangan informan secara lebih terperinci dan peneliti dapat berinteraksi dengan yang diteliti.

## **5.3 Kelemahan Penelitian**

Penelitian ini terjadi tidak homogenitasnya iklim organisasi sampel. Dimana sampel yang diambil dari beberapa karakteristik yang

berbeda. Sehingga penelitian ini menunjukkan adanya ketidaksamaan iklim organisasi yang terjadi di setiap cabang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arnanta, I.G.P dan Utama I.W.M., 2017, “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Cv. Dharma Siadja”, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Bali, Vol. 6, No. 6, 2017: 3314-3341.
- "Customer Satisfaction Award Dalam Kategori Consumer *Bank of the Year*". Diakses Januari 2017, pukul 20.00 WIB. <https://www.jpnn.com/>.
- Gandika, I., dan Franksiska, R., 2015, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Karakteristik Sosial Demografi Sebagai Variabel Moderator (Studi Kasus Pada Pt. Starlight Garment Semarang)”, *Economics & Business Research Festival*, Semarang, 19 November 2015. 1001-1010.
- Ghozali, I., 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan rogram SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kanten, Pelin., & Ulker Funda Er., 2013, “The Effects of Organizational Climate on Counterproductive Behaviors: An Empirical Study on the Employees of Manufacturing Enterprises”, *The Macrotheme Review A Multidisciplinary Journal of Global Macro Trends*, Turkey, Vol.2, 144-160.
- Kriyantono, Rachmat, 2008. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Litwin, G.H. dan Meyer, 1971. *Motivation and Organizational Climate*. Boston: McGraw Hill.
- Mangkunegara, A.P., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

- Ncede, Nqwenelwa, 2013, "Factor Contributing to Employee Turnover Intention at a Selected Company in the Cape Town Clothing Industry", *Journal of Retailing*, Vol. 1, November, 1-108.
- "Penghargaan Bank Danamon". Diakses Desember 2016, pukul 21:00 WIB. <https://www.danamon.co.id>.
- Riaz, Muhammad., Ahmad, Nazir., Riaz, Maryam., Murtaza, Ghulam., Khan, Tayyaba., & Firdous, Hira, 2016, "Impact of Job on Employee Job Satisfaction", *International Review of Management and Business Research*, Pakistan, Vol.5, Desember: 1370-1382.
- Samad, Sarminah, 2006, "Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctors", *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, Vol.8, Maret, 1- 2.
- Sari, E., 2009, "Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja", *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Jan—Apr 2009, hlm. 18-24, ISSN 0854-3844.
- Shadur, M.A; Kienzle, Rene dan Rodwell J.J., 1999, "The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Involvement", *Group and Organizational Management*, Vol. 24, No. 4, December, 479-503.
- Sidharta, N., dan Margaretha, M., 2011, "Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi", *Jurnal Manajemen*, Vol.10, No.2, Mei 2011; Universitas Kristen Maranatha, ISSN 1411-9293.

- Sinambela, L.P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian, 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiono, 2010. *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta.
- Sumaiti, Rashed Saad Al, 2014, "The Work Life Balance and Job Satisfaction in Oil and Gas Organisations in the UAE Context", *The Macrotheme Review A Multidisciplinary Journal of Global Macro Trends*, Dubai, Vol.1, 1-82.
- Sutanto, E.M., dan Gunawan, C., 2013, "Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions", *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1, April 2013, 76-88.
- Tett, Robert P. dan John P. Meyer, 1993, "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings", *Personnel Psychology*, Vol. 46, 1301-1455.
- "*The Most Efficient Bank dan The Best Bank in Retail Banking Services*. Diakses Januari 2017, pukul 21:15 WIB. <https://www.tempo.co/>.
- Umam, Khaerul., 2009. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Vandenberg, Robert J. dan Jodi Barnes Nelson, 1999, "Disaggregating the Motives Underlying Turnover Intentions: When Do Intentions Predict Turnover Behavior?", *Human Relations*, Vol.52, Oktober: 1313-1336.

- Vardi, Yoav, 2001, "The effects of organizational and ethical climate on misconduct at Work", *Journal of Business Ethics*, Vo.29, Februari: 325-337.
- Wijono, Sutarto., 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Witasari, Lia, 2009, "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intentions", *Jurnal Manajemen*, Semarang, Vol.2, Desember: 1.